



Die Frau im Leistungssport aus sportpsychologischer Perspektive

(Anm.: Im Text wird der Einfachheit halber nur die männliche Form verwendet. Bei geschlechtsspezifischen Differenzierungen wird im Text darauf hingewiesen.)

Die Vorgehensweise

- Einige wissenschaftliche Erkenntnisse und Expertenaussagen
- Erkenntnisse aus Sicht der Trainer, Funktionäre und Athletinnen
- Empfehlungen zur Betreuung von Spitzensportlerinnen

Mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede

Grundsätzlich gibt es zwischen den Geschlechtern viele Gemeinsamkeiten (Bierhoff-Alfermann, 1983; Killing, 2007).

Dennoch gibt es einige Unterschiede, die vorrangig im quantitativen Bereich liegen.

Einige persönlichkeitspezifische Faktoren

Auch hier können nur wenige geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen Spitzensportlerinnen und -sportlern gefunden werden (Elbe, 2010). Häufig werden die Unterschiede auf der quantitativen Ebene beschrieben.

Spitzensportlerinnen sind mehr aufgabenorientiert und weniger ich-bezogen (Kavussan & Roberts, 1996, aus Elbe, 2010). Sie sind mehr verlaufsorientiert und weniger ergebnis- und siegorientiert (Killing, 2007).

Sie sind mehr intrinsisch motiviert, der Sport und die gute eigene Leistung sind für sie wichtig (Bierhoff-Alfermann, 1983).

Einige persönlichkeitspezifische Faktoren

Athletinnen berichten über ein höheres Angstlevel und empfinden dies als beeinträchtigender für ihre Leistungsfähigkeit (Thatcher et al., 2004 aus Elbe, 2010). Sie beschreiben sich als ängstlicher und erleben vor dem Wettkampf eine höhere emotionale Belastung (Bierhoff-Alfermann, 1983; Holz, 1988).

Sportlerinnen sind fleißiger, geduldiger und belastbarer (Killing, 2007). Sie sind eifriger und ausdauernder (Holz, 1988).

Junge Athletinnen scheinen länger über ihre sportlichen Fehler zu grübeln als die männlichen Athleten (Elbe et al., 2006, aus Elbe, 2010).

Einige persönlichkeitspezifische Faktoren

Athletinnen sind weniger risikofreudig und aggressiv (Killing, 2007).

Sportlerinnen suchen die Kommunikation und sind wohl auch verbal geschulter (Killing, 2007). Sie suchen bei Problemen im Training und bei Wettkämpfen das Gespräch mit dem Trainer (Bierhoff-Alfermann, 1983). Sie sind mehr auf den Trainer fokussiert (Holz, 1988).

Sie sind empfindlich bei Kritik und fühlen sich persönlich angegriffen (Killing, 2007).

Für Sportlerinnen ist die soziale Situation/Stimmung in der Trainingsgruppe bedeutsamer (Killing, 2007).

Monitoring von Erholung und Beanspruchung

Athletinnen berichten über unausgeglichene Stress-Erholungsprofile (Elbe, 2010).

Erholung scheint problematischer für Athletinnen zu sein (Kellmann, 2001, aus Elbe, 2010).

Mögliche Fragen dazu (Elbe, 2010):

Vielleicht sind sie eher bereit darüber zu berichten?

Vielleicht problematisieren sie es mehr als ihr männlichen Kollegen?

Karriereplanung, Attraktivität und außersportliche Lebensbereiche

Die Kombination von Leistungssport, beruflicher Karriere und Familienplanung kann schwierig sein. Die Sportlerinnen haben ein engeres Zeitfenster.

Athletinnen sind häufiger besorgt um ihr Aussehen. Dies steht nicht immer im Einklang den körperlichen Anforderungen in der jeweiligen Sportart und kann sich auch verändern (Bierhoff-Alfermann, 1983; Holz, 1988; Killing, 2007; Linz, 2008).

Geregelte außersportliche Lebensbereiche wirken sich positiv und förderlich auf das leistungssportliche Engagement aus (Killing, 2007).

Aussagen von Experten aus der praktischen Erfahrung

Athletinnen nehmen Entspannungstechniken positiver auf (Elbe, 2010).

Teambildungsmaßnahmen sind wichtiger für weibliche Teams (Elbe, 2010).

Es wird über mehr Konflikte als in männlichen Teams berichtet (Elbe, 2010). Sie kommunizieren Konflikte zunächst untereinander (Linz, 2008).

„Im Umgang mit Frauen muss man sich aus meiner Sicht mehr Gedanken machen, wie man sie anspricht.“ (Linz, 2008, S. 40).

„Von Männern wie Frauen wird ein Mann als Coach eher anerkannt als eine Frau.“ (Linz, 2008, S. 42)

Aussagen von Experten aus der praktischen Erfahrung

Zum Coaching: „Ein ganz wichtiger Bereich ist die Beziehungspflege ...“ und „D. h., man sollte ihnen immer verbale und nonverbale Signale senden, dass die Beziehung trotz der Kritik in Ordnung ist.“
(Linz, 2008, S. 41)

„Frauen sind sensibler und, wertneutral betrachtet, bekommen sie mehr mit. Sie achten viel mehr auf die Stimmung ...“ (Linz, 2008, S. 41)

„Frauen tun sich auch schwerer damit, ihren Gegner zu demoralisieren oder direkt zu attackieren.“ (Linz, 2008, S. 41)

Sportpsychologische Maßnahmen

Es ist einfacher sportpsychologische Beratung bei Athletinnen zu initiieren (Elbe, 2010).

Athletinnen sind offen für sportpsychologische Beratung (Elbe, 2010).

Sie bevorzugen, dass der Sportpsychologe eine Frau ist. Oft aufgrund der Dominanz von Männern im Spitzensport (Elbe, 2010).

Ralf Holtmeyer und Dago Leukefeld

„Bei Frauen spielen die Gefühle eben eine viel größere Rolle. Die sind viel eigensinniger und individueller.“

(Ralf Holtmeyer aus www.sueddeutsche.de/sport, 20.08.2004)

„Da musst du als Trainer 70 Prozent Psychologe sein.“

(Dago Leukefeld aus www.sueddeutsche.de/sport, 20.08.2001)

Silvia Neid und Spielmacherin Renate Lingor

„Wenn alle an einem Strang ziehen und jeder für den anderen da ist, d. h. wenn man guten Teamgeist hat, kann man Bäume ausreißen. Deshalb brauchen wir Spielerinnen, die alles dafür tun, dass das Team funktioniert.“

„Manchmal integriere ich die Spielerinnen in meine Überlegungen und motiviere sie zum Mitdenken.“

(Silvia Neid aus Leistungssport 4/2006, S. 57 und 58)

„Es ist einfach schön, wenn Du miteinander kämpfst und den Sport zusammen ausübst.“

„Unser Rezept beim Gewinn der WM 2003 war der Teamgeist.“

(Renate Lingor aus Leistungssport 4/2006, S. 61 und 62)

Günter Eisinger und Ariane Friedrich

„Schließlich haben wir ..., einige Dinge neu geordnet und klare Regeln für unsere Zusammenarbeit aufgestellt. Diese neuen Regeln und Maßnahmen sind heute einer der Schlüssel zu ihren Erfolgen.“

„Über die Jahre ... hat sich eine extreme Vertrauensbasis entwickelt. Durch das tiefe Vertrauen inspirieren wir uns gegenseitig und sind wie ein eingeschworenes Team.“

(Günter Eisinger aus Leistungssport 4/2009, S. 4 und 7)

„Wir ergänzen uns als Team und haben ein tiefes Vertrauen zueinander.“
und „Der große Wandel kam nach unserem klärenden Gespräch.“

(Ariane Friedrich aus Leistungssport 4/2009, S. 8)

Markus Weise

„Wenn in einer Mannschaft alle mitziehen, dann entsteht ein tiefes Vertrauen und das ist eine der Grundsäulen für ein gutes Team.“ und „Das war für mich eine Schlüsselerfahrung bei den Frauen.“

(Markus Weise aus Leistungssport 1/2008, S. 37)

Zum sogenannten Zickenalarm-Phänomen:

“Diese Vorurteile gegenüber einem Training mit Frauen kann ich nicht teilen, ich habe durchweg positive Erfahrungen mit weiblichen Teams gemacht.“

(Markus Weise aus Leistungssport 1/2008, S. 39)

Wolfgang Maier

„Ein gutes Arbeitsklima erfordert eine gewisse Reife sowie ein hohes Niveau an Vertrauen und Selbstkritik.“

(Wolfgang Maier aus Leistungssport 2/2008, S. 7)

„Durch einen offenen und ehrlichen Umgang entsteht ein gutes Miteinander. Wenn Trainer oder Athleten Fehler eingestehen und auch Lösungen aufzeigen, bekommen sie meiner Ansicht nach hohe Akzeptanz und gewünschtes Feedback. Ohne Feedback kann man sich nicht weiterentwickeln, ...“

(Wolfgang Maier aus Leistungssport 2/2008, S. 7)

Kommunikation



Das „Vier-Ohren-Modell“ von Schulz von Thun

Kommunikation

Wahrnehmen, dass man immer kommuniziert, auch wenn man nicht spricht und dass mit jeder gesprochenen Botschaft auch nonverbale Signale gesendet werden.

Ich-Botschaften senden.

An der Sache bleiben.

Lösungsorientierte konstruktive W-Fragen stellen, dabei unter Nutzung von „Wie ...“, „Wann ...“, „Welche ...“, „Wer ...“, „Woran ...“, „Wodurch ...“ und „Was ...“ anstatt von „Warum ...“.

Kommunikationsmenge je nach Situation dosieren.

Diskretion wahren bei wichtigen und komplizierteren Gesprächen.

Literaturangaben können auf Anfrage nachgereicht werden

Feedback als Motor guter und effektiver Zusammenarbeit

Zeitpunkt:

- Geben Sie das Feedback immer zeitnah, direkt und situationsbezogen.
- Geben Sie das Feedback dann, wenn die andere Person es hören kann und wünscht.

Art und Weise:

- Äußern Sie sich so gezielt und konkret wie möglich. Geben Sie eine eindeutige und persönliche Stellungnahme bzw. Antwort.
- Formulieren Sie Ich-Aussagen und vermeiden Sie Du-Botschaften.
- Würdigen Sie zuerst die positiven Aspekte und nennen Sie gerade auch positive Wahrnehmungen und Gefühle.
- Teilen Sie Ihre Vermutungen als Ihre Vermutungen, Ihre Wahrnehmungen als Ihre Wahrnehmungen und Ihre Gefühle entsprechend als Ihre Gefühle mit.
- Beschreiben Sie kritische Verhaltensweisen ohne zu bewerten.

Feedback als Motor guter und effektiver Zusammenarbeit

Interaktion:

- Berücksichtigen Sie die Informationskapazität Ihres Gegenübers.
- Geben Sie Kritik unter vier Augen.
- Holen Sie die Einschätzung Ihres Feedbacknehmers ein und seien Sie offen für Revision!
- Entwickeln Sie gemeinsam Lösungswege.

Literaturangaben können auf Anfrage nachgereicht werden

Kritikgespräche

Ziel, Zeitpunkt und Ort:

- Überlegen Sie vorab, welches Ziel Sie verfolgen. Machen Sie sich dazu ein paar Notizen. Definieren Sie gegebenenfalls ein Optimal- und Minimalziel für das Gespräch.
- Wählen Sie den passenden Zeitpunkt. Hier gilt: Sprechen Sie die problematischen Themen bzw. Bereiche zeitnah an, wobei ein wenig Abstand hilft, denn damit vermeiden Sie Affekthandlungen.
- Wählen Sie einen geeigneten Ort. Hier gilt: Ein ruhiger und neutraler Ort sollte bevorzugt werden.
- Führen Sie das Gespräch unter vier Augen.

Literaturangaben können auf Anfrage nachgereicht werden

Kritikgespräche

Art und Weise:

- Achten Sie auf eine korrekte Gesprächsführung. Forschen Sie nach Ursachen und beschreiben Sie das kritische Verhalten.
- Formulieren Sie Ich-Aussagen (siehe Kommunikation und Feedbackregeln).
- Durch gezieltes Fragen können Sie zu den Lösungsansätzen wechseln. Konstruktive Fragen untermauern Ihr Interesse, sie sind nützlich und aufbauend.
- Konkretisieren Sie die Kritikpunkte und vermeiden Sie Pauschalisierungen.
- Vermeiden Sie es über Dritte zu sprechen, wenn diese nicht vor Ort sind.
- Bleiben Sie hart in der Sache und sanft im Umgang. Nach dem Harvard-Prinzip sollten Sie vier Dinge berücksichtigen:
 1. Sachbezogene Diskussion,
 2. Abwägung von Interessen,
 3. Sammeln von Lösungsmöglichkeiten und
 4. Vorlage von objektiven Kriterien.
- Unterstellen Sie bitte nicht, dass ein Fehler absichtlich gemacht wurde.

Kritikgespräche

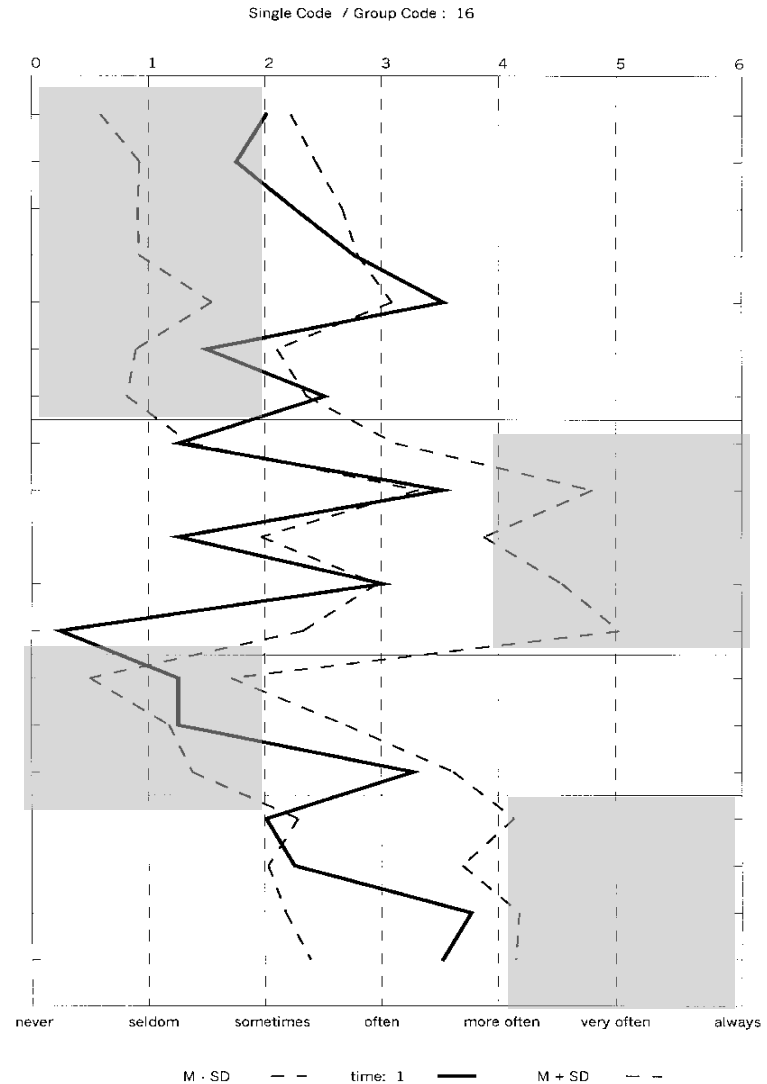
Interaktion:

- Wählen Sie den Dialog und nicht den Monolog.
- Lassen Sie den Sportler sich selbst beurteilen.
- Achten Sie darauf, dass das Selbstwertgefühl des Sportlers intakt bleibt.
- Legen Sie zwischen den Aussagen Pausen zur Verarbeitung ein.
- Sichern Sie durch Rückfragen ab, ob alles richtig verstanden wurde.
- Fehler sind immer auch eine Lernchance und ein Option auf Verbesserung.
- Achten Sie auf die nonverbalen Zeichen, beachten Sie die Körpersprache und halten Sie Blickkontakt.
- Erarbeiten Sie gemeinsam die weitere Vorgehensweise bzw. die Lösungswege.
- Vereinbaren Sie Ziele und erstellen Sie einen Zeitplan dazu.
- Beobachten Sie den Verlauf der Umsetzung.

Literaturangaben können auf Anfrage nachgereicht werden

Erholungs- und Beanspruchungssteuerung

- Allgemeine Beanspruchung
- Emotionale Beanspruchung
- Soziale Beanspruchung
- Konflikte/Leistungsdruck
- Übermüdung
- Energielosigkeit
- Somatische Beanspruchung
- Erfolg
- Soziale Erholung
- Somatische Erholung
- Allgemeine Erholung
- Schlaf
- Gestörte Pause
- Emotionale Erschöpfung
- Verletzungsanfälligkeit
- In-Form-Sein
- Persönliche Verwirklichung
- Selbstwirksamkeitsüberzeugung
- Selbstregulation



Teambildung

TEAM?

T-oll

T-ut

E-in

E-twas

A-nderer

A-ußergewöhnliches

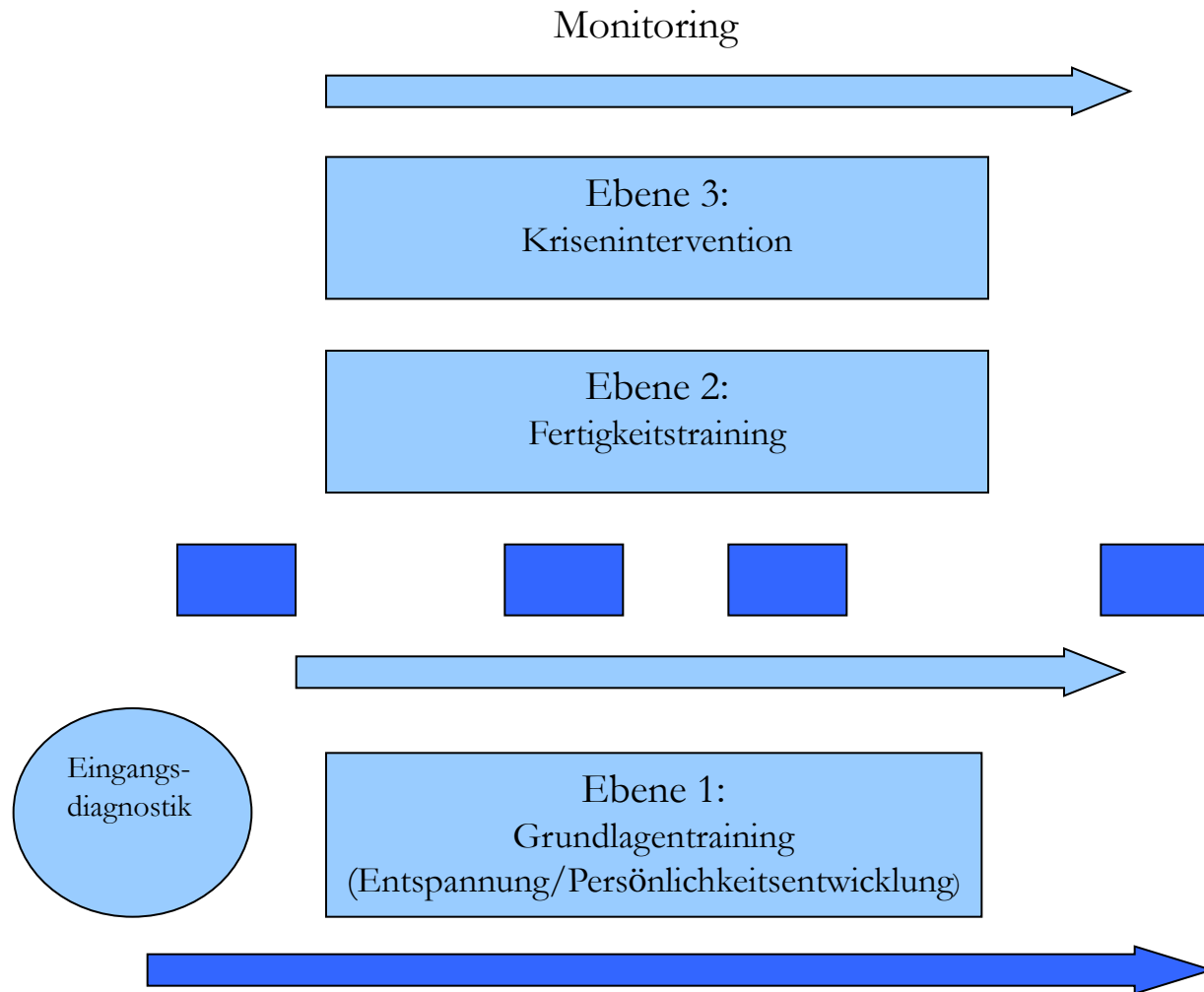
M-acht's!

M-iteinander!

Phasen der Teamentwicklung

- **Forming** (Erste Phase des Kennenlernens)
- **Storming** (Kritische Phase der Gruppenbildung)
- **Norming** (Harmonische Beziehungen und Kooperation)
- **Performing** (Erfolgreiche Zusammenarbeit)

Sportpsychologische Betreuung



(Nach Beckmann, entnommen Beckmann & Elbe, 2008, S. 18)

Debriefing: prozessuale Nachbereitung



Debriefing (prozessuale Nachbereitung) Stellen Sie sich/ Stelle Dir die richtigen Fragen

Mögliche Fragen, die jeder Athlet* nach dem Wettkampf/Test/Turnier an sich selbst stellen sollte

Leitfragen

- Was genau ist passiert? ...für mich? ...für die Mannschaft?
- Was sind die Auswirkungen meiner Wettkampfleistung/Turnierleistung für mich bzw für die Mannschaft?
- Wie habe ich mich im Wettkampf/Test/Turnier (bei der Ausführung meiner Sportart) gefühlt?
- Was habe ich gelernt - technisch, physisch, taktisch und mental? Wo und wann habe ich es gelernt?
- Was gedenke ich beim nächsten Wettkampf/Test/Turnier genauso zu tun? Was gedenke ich beim nächsten Wettkampf/Test/Turnier anders zu machen?

Konkrete Fragen

- Welche Ziele hatte ich für diesen Wettkampf/Test (für dieses Turnier)?
- Wo stehe ich in Bezug zu meinen gesetzten Zielen? Inwiefern bin ich meinen Zielen näher gekommen?
- Was kommt als nächstes? Welche Ziele strebe ich an?
- Wie ist meine Leistung im Vergleich zu den Leistungen meiner Mannschaftskollegen und zu anderen Athleten?
- Was kann ich ändern? Was will ich ändern?
- Entspreche ich meinen eigenen Erwartungen? Entspreche ich den Erwartungen anderer Leute?
- Das Feedback hat mich sehr motiviert und ich habe meine nächste Arbeit deshalb mit mehr Energie und Begeisterung angegangen.

- Habe ich die richtige Einstellung eines Siegers?
- Habe ich alle Chancen genutzt, um eine optimale Wettkampfleistung/Turnierleistung zu zeigen?
- Entspricht meine Wettkampfleistung/Turnierleistung meiner Trainingsleistung? Gibt es hier vielleicht eine Diskrepanz?

Wichtige Fragen zur Leistung

- Was habe ich getan oder nicht getan um meine Leistung zu erklären?
- Wollte ich eher den Misserfolg vermeiden oder den Erfolg erzwingen?
- Wenn ich alles weiß und mich selbst für so schlau halte, warum kann ich nicht die Ergebnisse erzwingen, die ich wirklich will?
- Benutze ich meine Selbstschutzmechanismen (z. B. die Freireichter mögen mich nicht alle sind gegen mich, an diesem Ort kann ich einfach keine Leistung bringen) als eine Ausrede für schlechte Leistung?
- Auf welche Ausreden verlasse ich mich nach Wettkämpfen/Turnieren üblicherweise um einen (wahrgenommenen) Misserfolg zu rechtfertigen?
- Wie arbeite ich (eng oder oberflächlich) mit denen zusammen, die mir helfen können eine bessere Leistung zu bringen?
- Fordere ich genug von mir selbst oder fühle ich einfach nur die Bewegung aus?
- Fürchte ich mich vor oder leide ich unter bevorstehenden Wettkämpfen/Tests/Turnieren?
- Mache ich mir ständig selbst Versprechungen, die ich nicht halten kann?
- Glaube ich während eines Misserfolgs wirklich an mich selbst?
- Lass ich durch Andere mein Denken beeinflussen?
- Ist das, was ich anstrebe das potenzielle Risiko wert, nicht-Erfolg zu haben?
- Ist der Weg, den ich derzeit verfolge effektiv und erfolgreich oder nicht?
- Reagiere ich effektiv auf alle Leistungsstörungen, so dass ich meine Ziele frei verfolgen kann?
- Leide ich eher unter meinen Leistungserwartungen, als dass sie mich herausfordern?
- Was bekomme ich realistisch gesehen von meinem Engagement im Sport zurück?
- Nutze ich wirklich alle mir zur Verfügung stehenden Mittel? Trainiere ich nach den neuesten und bewährtesten Trainingsmethoden?

In Anlehnung an Hogg, J. M. (2002). Debriefing: A means to increasing recovery and subsequent performance. In M. Kellmann (Ed.), *Enhancing recovery: Preventing underperformance in athletes* (pp.181-192). Champaign, IL: Human Kinetics.

Debriefing

Hogg, J. & Kellmann, M. (2002)



Karriereende

Reasons for Career Termination where difference M-F > 25%

	Male (M)	Female (F)	Difference M-F
Decrease in Performance (Leistungsabfall)	54,5%	25%	29,5%
Age (Alter)	63,6%	33,3%	30,3%
Physical Limitations (Körperliche Einschränkungen)	63,6%	33,3%	30,3%
Stress (Stress)	54,5%	8,3%	46,2%
Wanting Kids (Kinderwunsch)	27,3%	83,3%	-56,1%
New Generation of Athletes (Neue Generation von Athleten)	45,5%	16,7%	28,8%
Difficult Combination with Job (Schwierige Kombination mit dem Beruf)	0%	50%	-50%

(Reints & Wylleman, 2010, entnommen Elbe, 2010)

Viel Spaß und viel Erfolg mit Ihren Athletinnen

**Vielen Dank für
Ihr Interesse.**

Email: bussmann@sportpsychologie.com